

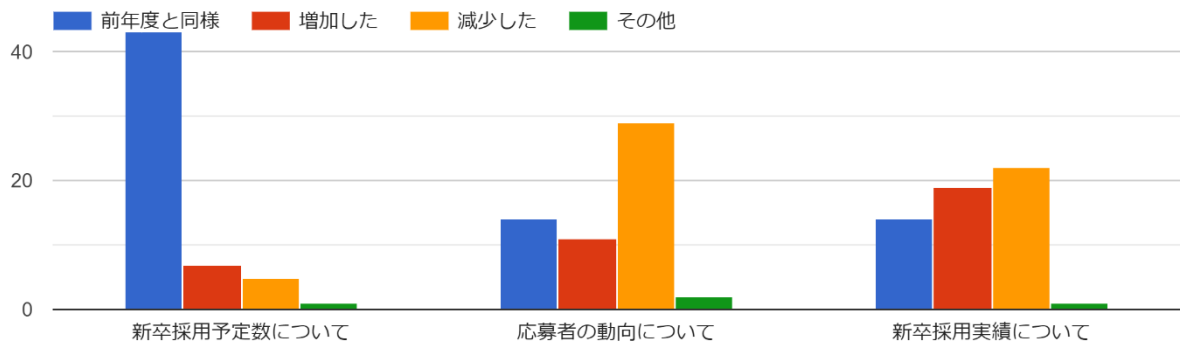
# 令和5年度就職ニーズ調査結果

## 【アンケート実施要領】

- 調査目的：採用選考活動全般から大学生に求める資質・能力、教育内容について企業側の意見を把握し、教育改善を図ることを目的に実施  
※アンケート調査の質問項目については、日本経団連が会員企業に対して毎年実施している項目から抜粋引用したもの。
- 調査対象企業 本学、学内合同企業説明会参加企業 64社
- 実施時期 令和6年2月1日～2月22日
- 回答社数 56社（回答率87.5%）

## 【採用選考活動（広報・選考）について】

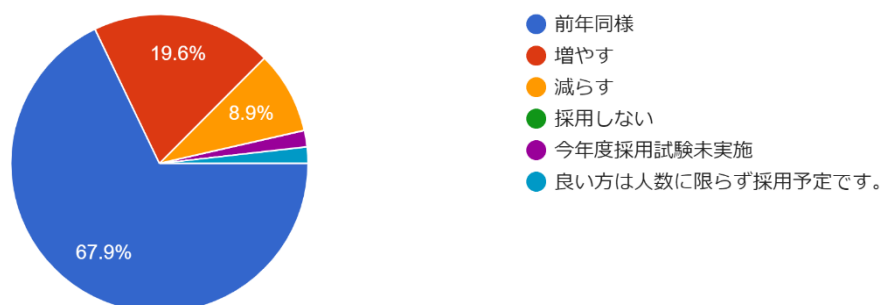
### 1. <2024卒>新卒の採用状況



- ・新卒採用予定数については、「前年度同様」と「増加した」が大半となっており、依然採用意欲は旺盛である。
- ・一方、応募者の動向については、「減少した」が「増加した」を大きく上回り母集団形成の難しさがわかる。これに伴い新卒採用実績においても、「減少した」が「増加した」「前年同様」の企業数を上回り人手不足感が高まっている。

## 2. <2025 卒>新卒採用の見通し

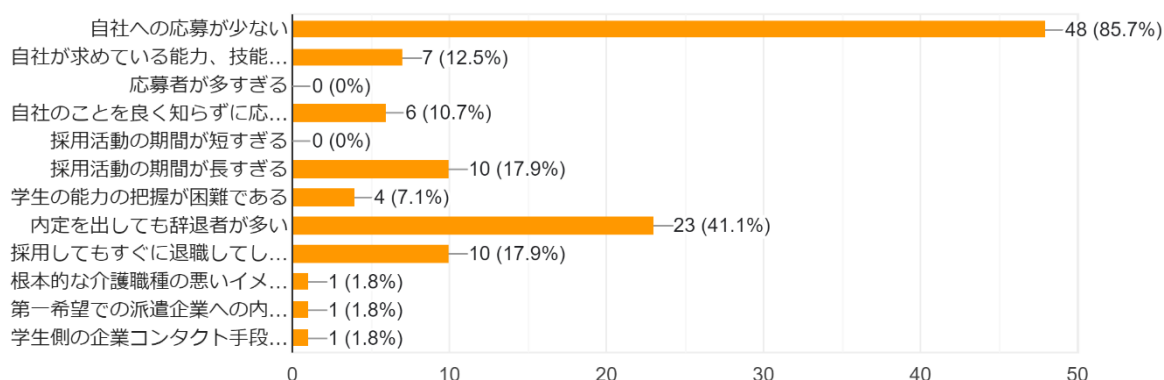
56 件の回答



2025 新卒採用見通しでは「前年同様」67.9%と「増やす」19.6%を合計すると 87.5%、一方採用数を減らす企業は僅か 8.9%に留まり、依然採用意欲の高さが伺える。

## 3. 新卒者の採用に関する課題

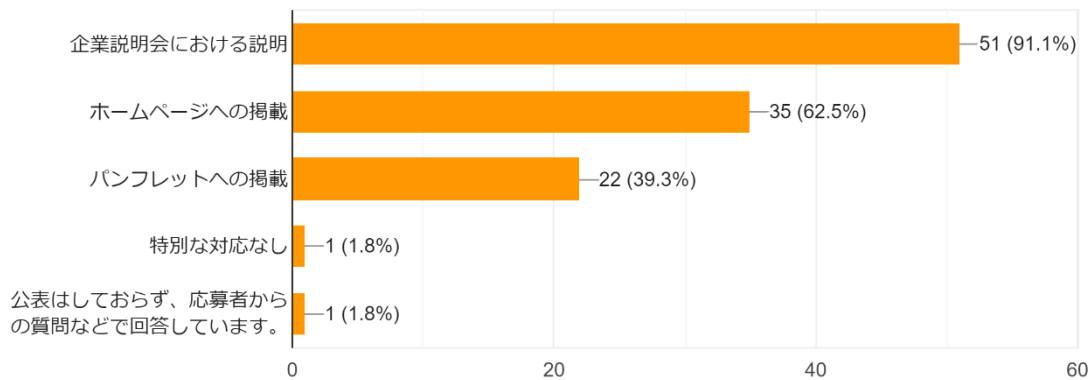
56 件の回答



- ・新卒者の採用に関する課題では、「自社への応募が少ない」が 85.7%と最も多く、ほとんどの会社が課題と捉えている。
- ・次に「内定を出しても辞退者が多い」が 41.1%となっている。企業にとって辞退数の予想が難しく、採用予定数を確保するにあたり大きな課題となっている。
- ・次に「採用活動の期間が長すぎる」「採用してもすぐ退職してしまう」が 17.9%と続く。早期選考の加速化により採用活動期間は長期化しており、企業の業務負担は増えている。また早期離職も大きな課題と言える。

#### 4. 求める人材イメージの公表方法

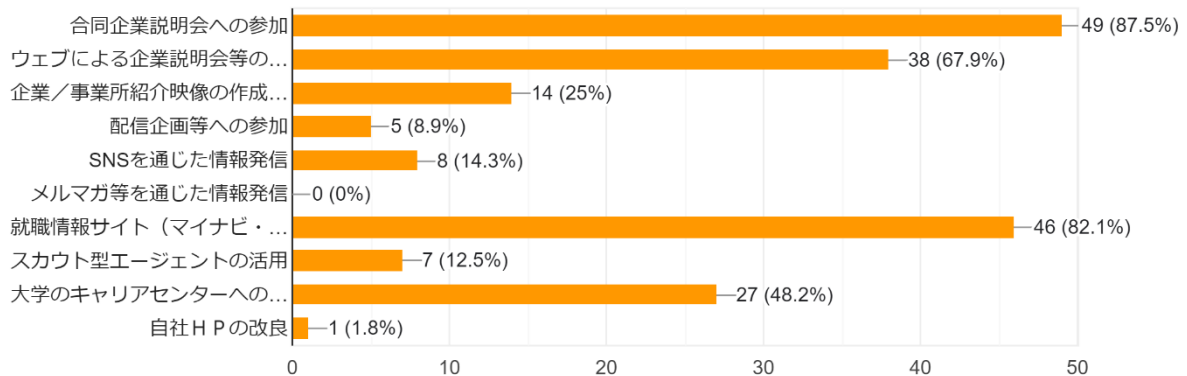
56件の回答



求める人材イメージの公表方法については、「企業説明会における説明」(91.1%)が最も多く、「ホームページ掲載」(62.5%)、「パンフレット掲載」(39.3%)と続く。

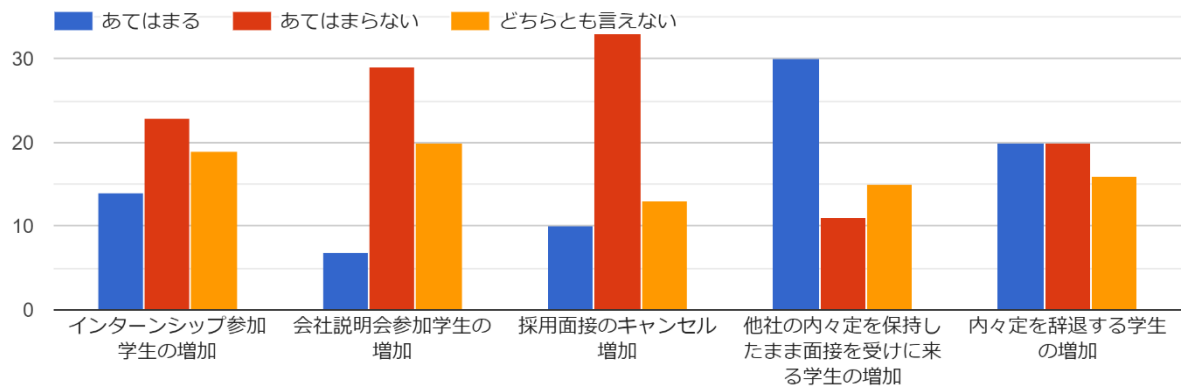
#### 5. 広報活動において工夫した点

56件の回答



- ・ 広報活動において工夫した点については「合同企業説明会の参加」(87.5%)が最も多く、「就職情報会社(マイナビ・リクナビ等)の活用」(82.1%)「ウェブによる企業説明会等の実施」(67.9%)と続く。コロナ禍においては最も多かった「ウェブによる企業説明会等の実施」はコロナ禍後も定着した感があり、対面式とウェブ併用のハイブリッド型は継続するであろう。
- ・ 「大学のキャリアセンターへの個別訪問により説明」(48.2%)も地道な取り組みとして重視している企業が一定数あることは大学側として真摯に受け止める必要がある。

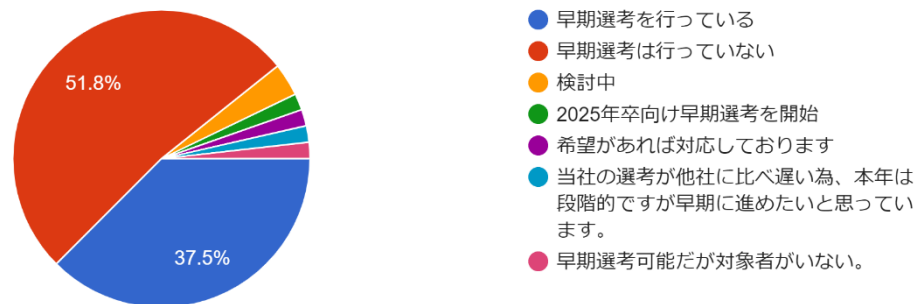
## 6. 前年と比較しての「選考活動」状況の変化



- ・ 選考活動の状況の変化について、「インターンシップ」「会社説明会への参加」学生数の増加については「あてはまらない」が「あてはまる」を上回っている
- ・ 状況の変化で著しいのは「他社の内々定を保持したまま面接を受けに来る学生」が増加したことである。これは後述する選考活動早期化との関連があり、早期に内々定をもらった学生が長期間採用活動を継続していることが一要因と言える。この傾向が内々定辞退の増加につながっていると予想される。

## 7. 選考開始時期の早期化について

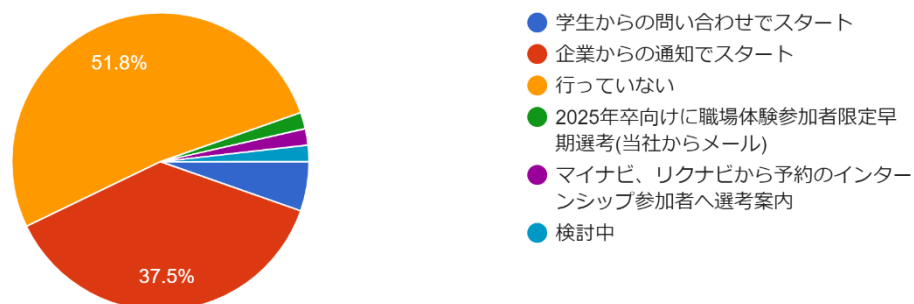
56 件の回答



選考開始時期の早期化については、「早期選考は行っていない」(51.8%)が最も多かったが「早期選考を行っている」(37.5%)「2025 卒向けから早期選考開始」「開始検討中」「学生からの希望があれば対応する」等を合計すると 50% 近くの企業が早期選考に前向きに取り組んでいることがうかがえる。

## 8. 早期選考の開始方法

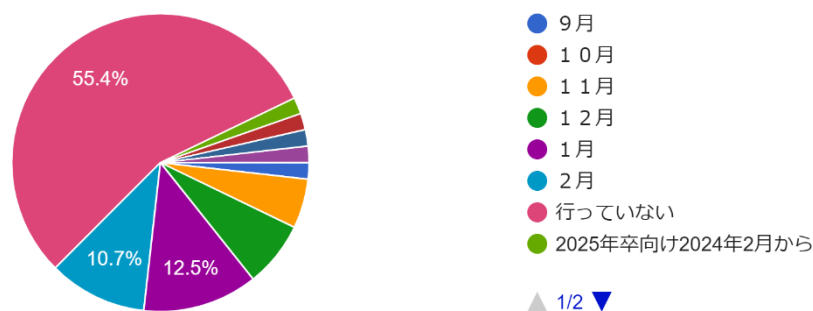
56件の回答



- ・早期選考については「企業からの通知でスタート」(37.5%)が多い。少数ではあるが「学生からの問い合わせでスタート」した企業もある。
- ・3月解禁前でも、学生と企業間で個人情報のやり取りがすでに行われていることを表している。そのため、就職情報会社などが企画開催する合同企業説明会への参加者が減少しているなどの影響が出ていると考えられる。

## 9. 早期選考の開始時期

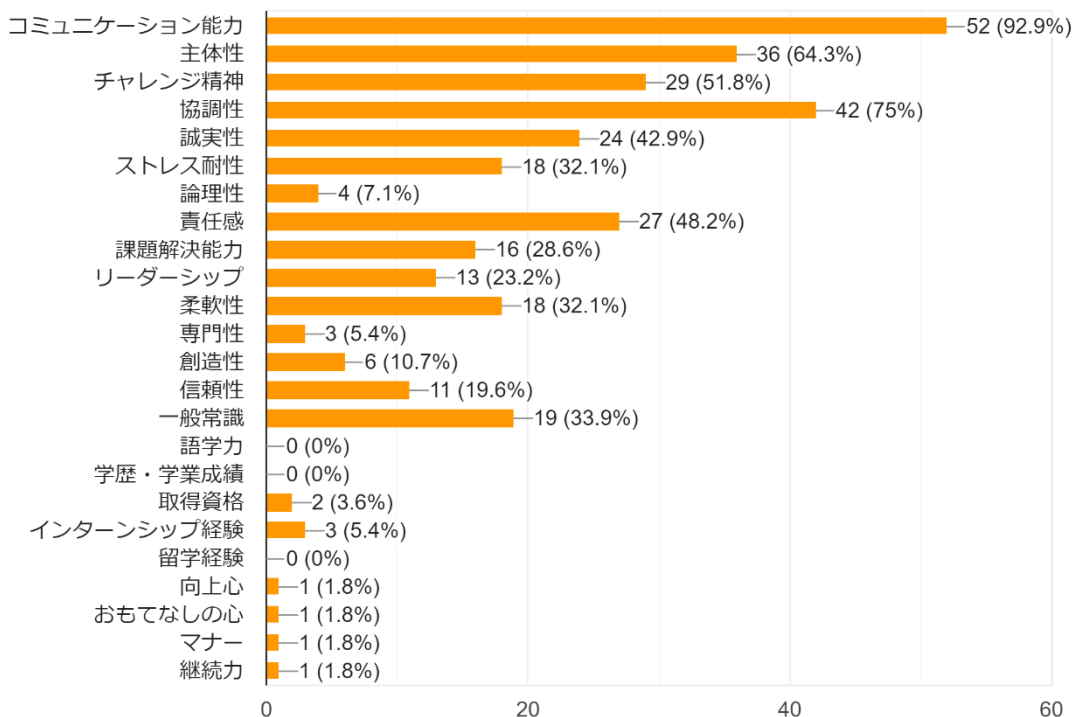
56件の回答



選考活動の開始時期については1月(12.5%) 2月(10.7%)の順で、3月解禁直前時期の早期選考が多いことがわかる。少数ではあるが11、12月に早期選考を開始している企業があることに注目したい。今後の早期化の動向を注視していく必要があるだろう。

## 10. 選考にあたって特に重視している能力・学力

56件の回答

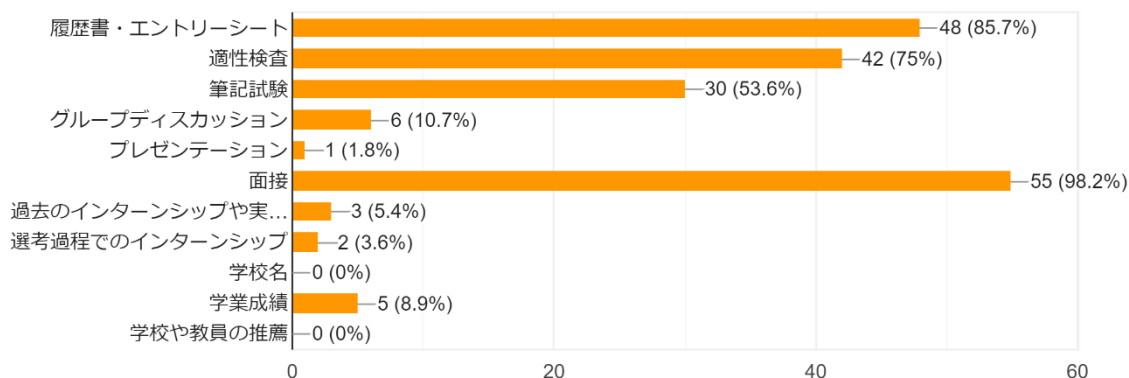


選考にあたり重視している能力・学力では「コミュニケーション能力」(92.9%)が最も多く、「協調性」(75%)「主体性」(64.3%)「チャレンジ精神」(51.8%)と続く。

「学歴・学業成績」「語学力」(回答ゼロ)より「一般常識」(33.9%)を重視する企業が多かった。

## 11. 実施している能力判断の方法

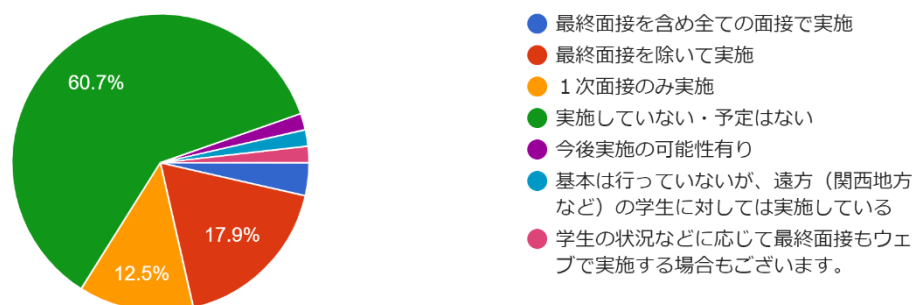
56件の回答



実施している能力判断の方法では「面接」(98.2%)が最も多く人間性を重視する傾向が強い。「履歴書・エントリーシート」(85.7%)「適性検査」(75%)「筆記試験」(53.6%)と続く。

## 1 2. ウェブ面接の実施状況

56 件の回答



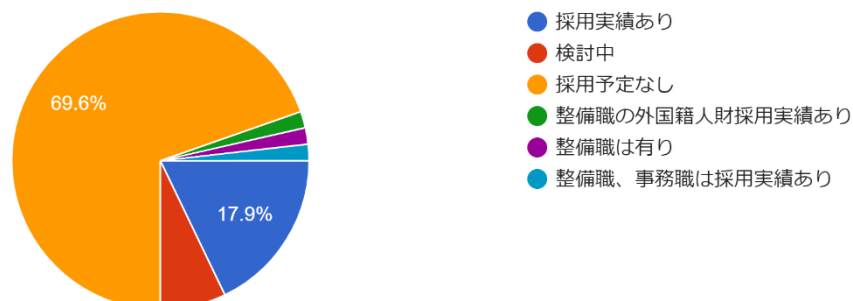
ウェブ面接の実施状況は「最終面接を除いて実施」（17.9%）「一次試験のみ実施」（12.5%）「最終面接を含め全ての面接で実施」（9.5%）など何等かの形式でウェブ面接導入企業が全体の約40%となっている。「基本は行っていないが遠方に学生に対しては実施」など学生の都合を優先する事例もある。

それでも「実施していない・予定していない」（60.7%）が「実施している企業群」を上回り、地方企業は対面重視型が根強い。

### 【外国人留学生の採用について】

## 1 3. 外国人留学生の採用

56 件の回答



- ・学国人留学生の採用については、約70%の企業が「採用予定なし」である。「採用実績あり」は17.9%に留まり狭き門となっている。

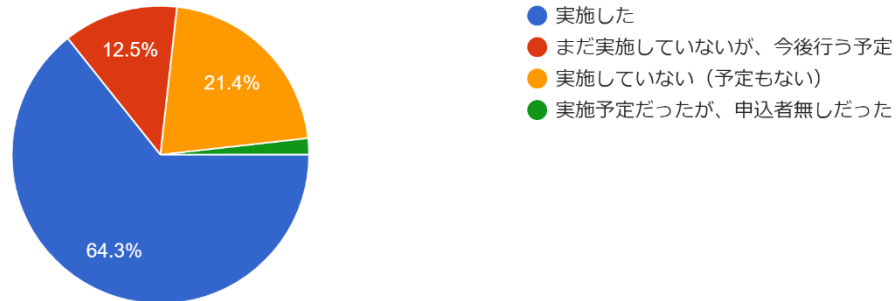
### 【外国人留学生の採用について自由記述（一部抜粋）】

- ・日本語力があることが必須、最低でも日本語能力N2、できればN1が望ましい
- ・教育に時間をかけ経験を積んで一人前になると母国へ戻ってしまうことを考えると採用に踏み切れない
- ・日本語での受け答え、書類の理解力が乏しいと採用は難しい
- ・整備職のみ採用する
- ・受入体制ができていないため採用が難しい
- ・人手不足のため今後は外国人留学生の受け入れを検討していく
- ・業務都合上、外国人留学生を採用するのは難しい
- ・日本国内で働く意欲の高さ、日本語能力N1レベルが必要

## 【インターンシップについて】

### 1 4. インターンシップ実施状況

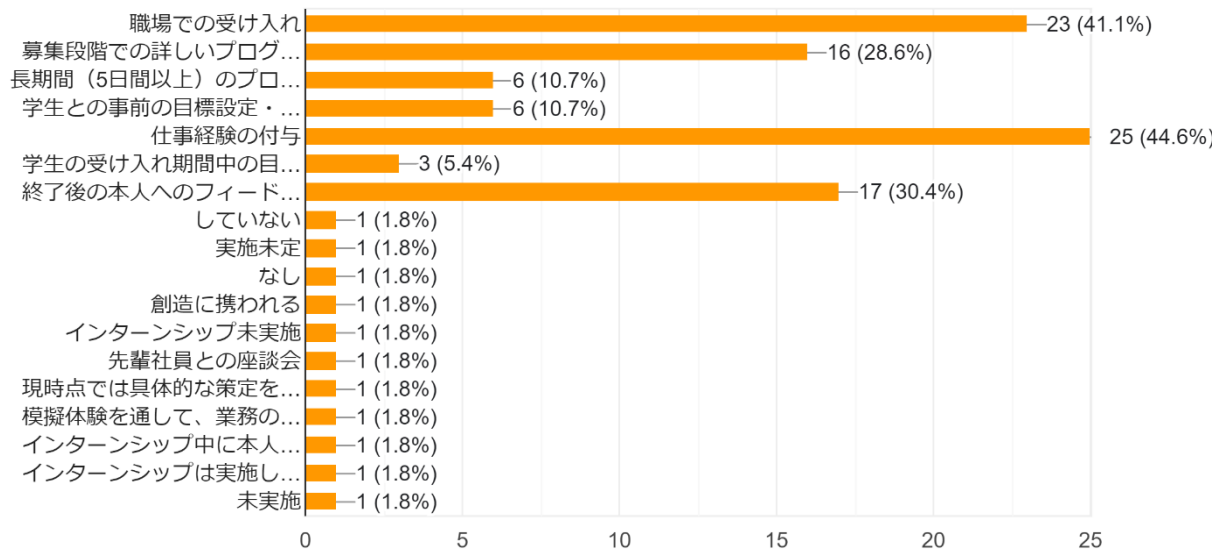
56 件の回答



インターンシップ（短期間オープンカンパニー、ワンデー仕事体験等を含む）の実施状況については、「実施した」（64.3%）が「実施していない」（21.4%）を大きく上回る。「まだ実施していないが今後行う予定」（12.5%）を入れると76%の企業がインターンシップに積極的に取り組む姿勢がうかがえる。

### 1 5. インターンシップの教育的効果を高める取り組み

56 件の回答

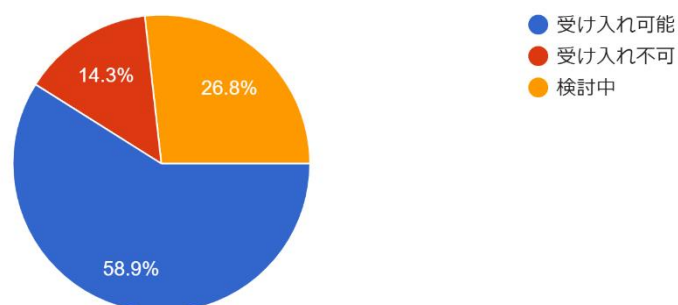


インターンシップの教育的効果を高める取り組みについては「仕事経験の付与」（44.6%）職場での受け入れ（41.1%）「終了後の本人へのフィードバック」（30.4%）が多い。



## 16. インターンシップ受入について

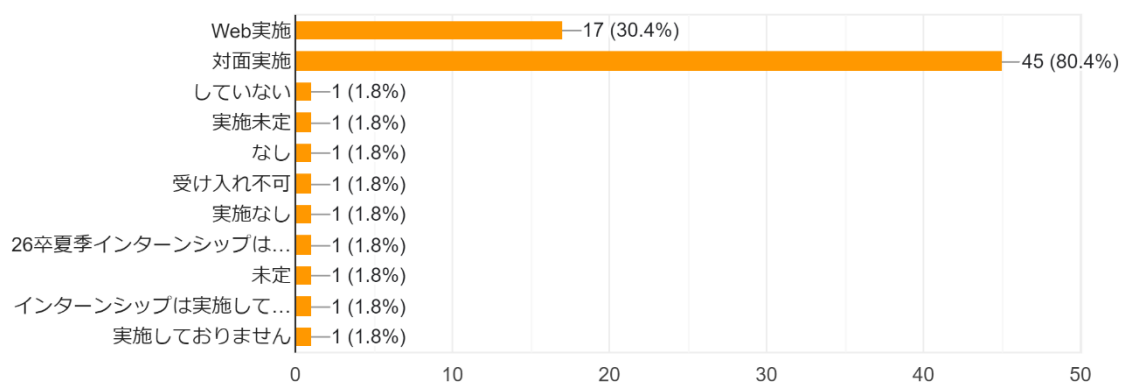
56件の回答



インターンシップ受入については「受け入れ可能」(58.9%)が「受け入れ不可」(14.3%)を大きく上回る。「検討中」(26.8%)を含めると多くの企業が積極的にインターンシップの受け入れるあるいは受入準備の段階にあることがうかがえる。

## 17. インターンシップ実施形態

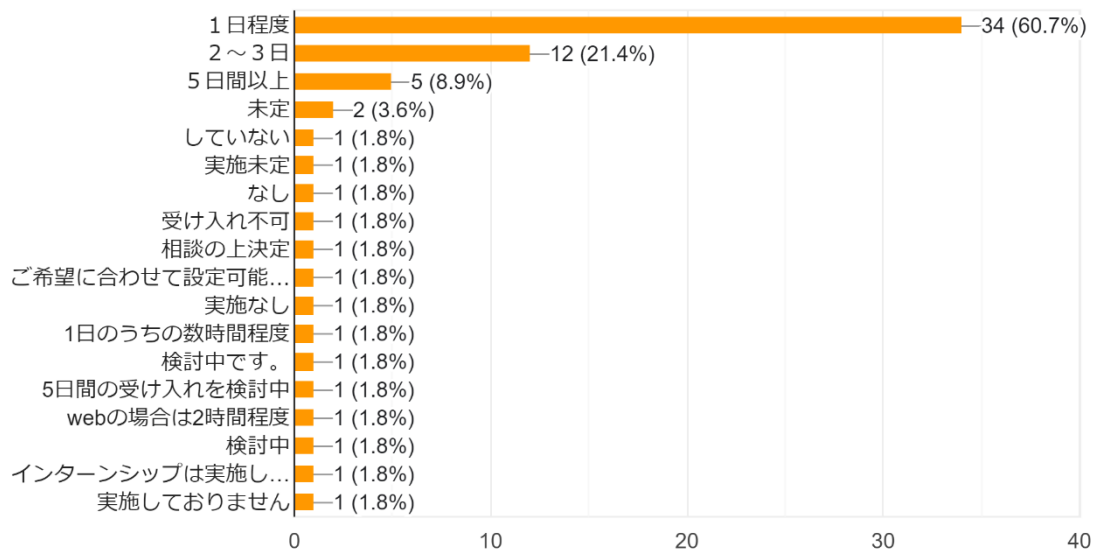
56件の回答



インターンシップ実施形態については、「対面実施」(80.4%)が「WEB実施」(30.4%)より多い。この中には対面とWEB併用(ハイブリッド型)企業も含まれている。全体的には対面重視の姿勢がうかがえる。

## 1 8. 受け入れ可能期間

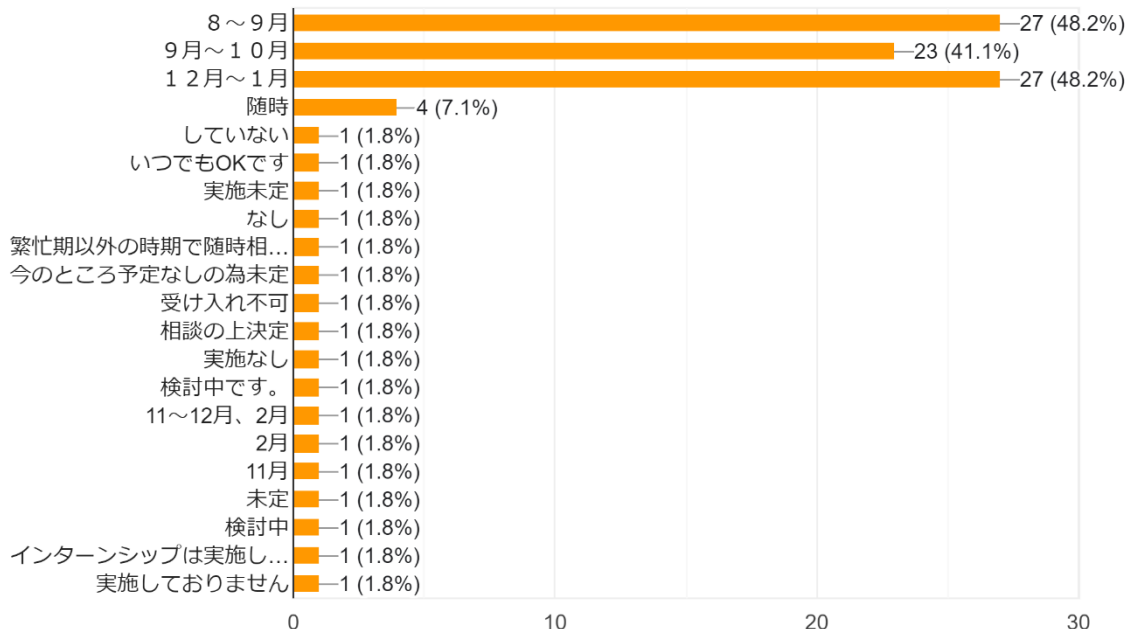
56 件の回答



受け入れ可能期間は「1日程度」(60.7%)が最も多く、「2～3日」(21.4%)と続く。「5日間以上」実施している企業は8.9%に留まった。

## 1 9. 受け入れ時期

56 件の回答

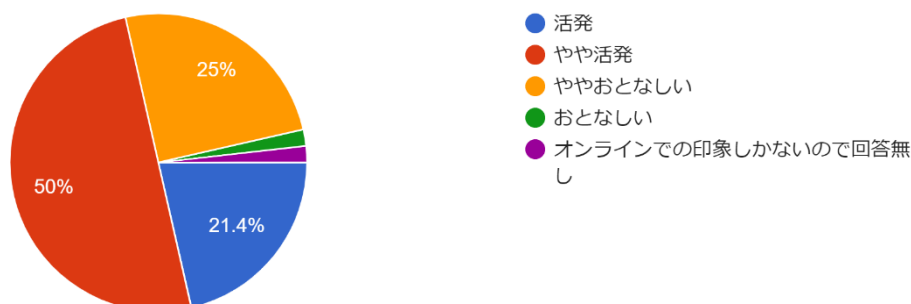


受け入れ時期については、「8月～9月（夏期休業期間）」(48.2%)「12月～1月（冬期休業期間）」(48.2%)が多い。

## 【本学生に求める資質・能力など】

### 20. 本学の学生の印象

56件の回答



本学の学生の印象については、「活発」(21.4%)「やや活発」(50%)が「ややおとなしい」(25%)「おとなしい」(2.5%)を上回る。

#### 《自由記述1》

○本学の学生に対し、在学中に実施すべきと考える「教育内容・授業方法等」について  
(一部抜粋)

- ・企業の人事担当者による「社会人として実際に働くこと」についての講義
- ・主体的なキャリアデザイン・マネジメント
- ・主体的に考え、発言を促すような教授方法
- ・SPI 試験の事前準備
- ・コミュニケーション、問題解決、批判的思考、リーダーシップ等社会人として必要なスキル
- ・社会保険の仕組みや税金など基本的教育
- ・短期、中期、長期の目標設定の大切を学びそれを実現するための取り組み
- ・フィールドワークを中心とした共同学習
- ・アルバイト経験

#### 《自由記述2》

○本学へのご意見やご要望、お気づきの点について (一部抜粋)

- ・いつも採用活動にご理解とご協力をいただきありがとうございます。
- ・インターンシップに参加された学生のスキル・ノウハウがとても高く弊社にとって望ましい存在です。今後ともよろしく申し上げます。
- ・2026卒採用からは夏インターンシップを開始する予定です。
- ・どのような職も「楽・大変じゃない」仕事はないと思います。学生さんにも色々な仕事に興味を持ちチャレンジして欲しい。
- ・地元企業に就職されて未来の日本を背負う学生を輩出されることを願います。
- ・いつも学内研究会へのご招待ありがとうございます。
- ・弊社では貴学の卒業生が沢山活躍しています。
- ・金融業界を志望する学生がいらっしゃいましたらぜひご照会下さい。
- ・昨年につき、本年も有望な学生にご入社頂きたいと思いますので、物流業に興味のある学生をご紹介下さい。

以上